



## Henkilöstöraportti 2025

Yhteistyötoimikunta 15.4.2026

Henkilöstöjaosto 29.4.2026

Kaupunginhallitus 18.5.2026

Kaupunginvaltuusto 25.5.2026



# Sisällys

<b>1. Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Henkilöstö .....</b>	<b>5</b>
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne .....	5
2.2. Henkilöstön ikärakenne .....	7
2.3. Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus.....	8
2.4. Henkilöstöetuudet ja henkilöstön muistaminen .....	8
2.5. Turvaa työntekijöille ja omaisille .....	10
2.6. Eläköityminen .....	10
<b>3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....</b>	<b>11</b>
3.1. Koulutus .....	11
3.2. Keskitetty koulutus .....	12
<b>4. Terveydellinen toimintakyky .....</b>	<b>13</b>
4.1. Työterveyshuollon kustannukset.....	14
4.2. Terveysperusteiset poissaolot .....	17
4.3. Työtapaturmat ja työmatkataturmat .....	17
4.4. Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	18
4.5. Työhyvinvointikysely.....	18
<b>5. Yhteistoiminta .....</b>	<b>20</b>
5.1. Yhteistyötoimikunta.....	20
5.2. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio .....	20
5.3. Neuvottelutoiminta .....	21
<b>6. Palkkaus- ja henkilöstökulut .....</b>	<b>23</b>
6.1. Henkilöstökulut.....	23
6.2. Eläkemenot .....	24
<b>7. Johtopäätöksiä .....</b>	<b>26</b>
<b>8. Henkilöstöraportin tunnuslukuja.....</b>	<b>28</b>
<b>Lähteet:.....</b>	<b>28</b>

## 1. Johdanto

Vuoden 2025 henkilöstökertomus kokoaa yhteen keskeiset tiedot Raahen kaupungin henkilöstöstä, henkilöstörakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta, työterveyshuollosta sekä henkilöstömenoista. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on tarjota kokonaiskuva kaupungin henkilöstön nykytilasta ja sen kehityksestä sekä tukea tiedolla johtamista. Raportti palvelee niin päättäjiä, johtoa, esihenkilöitä kuin henkilöstöäkin, ja sen avulla voidaan tunnistaa henkilöstöjohtamisen keskeisiä kehittämiskohteita tuleville vuosille.

Kuntien toimintaympäristö on viime vuosina muuttunut nopeasti ja muutosten ennakoidaan jatkuvan myös tulevaisuudessa. Väestörakenteen muutokset, työvoiman saatavuus, kiristynvä kuntatalous sekä kasvavat palvelutarpeet asettavat kunnille uusia vaatimuksia. Näissä olosuhteissa henkilöstö on kuntaorganisaation keskeisin voimavara. Osaavan, motivoituneen ja hyvinvoivan henkilöstön turvaaminen on edellytys laadukkaiden ja vaikuttavien palvelujen tuottamiselle kuntalaisille.

Raahen kaupungin yhtenä keskeisenä haasteena on osaavan työvoiman saatavuus. Kilpailu osaavasta henkilöstöstä on kiristynyt, ja siksi kaupungin on tärkeää panostaa pitkäjänteiseen henkilöstöjohtamiseen, työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen sekä henkilöstön sitoutumiseen. Samalla työnantajakuvan vahvistaminen on keskeinen osa kaupungin vetovoimaa ja kilpailukykyä työnantajana. Positiivinen työnantajakuva rakentuu arjen teoista: hyvästä johtamisesta, avoimesta vuorovaikutuksesta, oikeudenmukaisesta kohtelusta sekä mahdollisuuksista kehittyä ja onnistua työssä.

Vuonna 2025 henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostettiin aikaisempaa laajemmin. Henkilöstö osallistui aktiivisesti koulutuksiin ja esihenkilöille järjestettiin säännöllisesti esihenkilöinfoja ajankohtaisista asioista sekä tulevista kehittämistoimenpiteistä. Uutena kokonaisuutena käynnistettiin esihenkilöille suunnattu koulutus, josta saadut kokemukset olivat erittäin myönteisiä. Työllisyysrahaston koulutuskorvaukset ohjattiin edellisten vuosien tapaan työyhteisöjen työhyvinvoinnin tukemiseen.

Henkilöstön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä tuettiin myös henkilöstöliikunnan ja yhteisten tapahtumien avulla. Henkilöstöliikuntaan on panostettu viime vuosina määrätietoisesti, ja vuoden 2025 aikana toimipisteisiin perustettiin vapaaehtoisten liikuttajien verkosto kannustamaan henkilöstöä aktiiviseen arkeen. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin yhteisöllisiä tapahtumia, kuten Terwahölkä, erilaisia liikuntatapahtumia sekä koko henkilöstön kesäpäivätapahtuma.

Kaupungin sisäilmatyöryhmä käsitteli vuoden aikana havaittuja sisäilmaan liittyviä haasteita ja etsi niihin ratkaisuja yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Raahen kaupungin henkilöstö tekee päivittäin arvokasta työtä kuntalaisten hyväksi. Muuttuvassa toimintaympäristössä henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja sitoutuminen ovat keskeisiä tekijöitä kaupungin palvelujen turvaamisessa myös tulevaisuudessa. Lämmin kiitos jokaiselle kaupungin työntekijälle tärkeästä työstä ja panoksesta kaupunkimme hyväksi.

Raahen kaupungin henkilöstö on kaupungin palveluiden tärkein voimavara. Lämmin kiitos jokaiselle kaupungin työntekijälle arvokkaasta panoksesta meidän kaupunkimme eteen tehdystä työstä.

Henkilöstöpäällikkö Seppo Sarlin

## 2. Henkilöstö

Henkilöstön rakennetta kuvaavissa taulukoissa henkilöstömäärä ja rakennetiedot esitetään pääsääntöisesti niiden palvelussuhteiden lukumäärän perusteella, jotka olivat voimassa 31.12.2025 (poikkileikkauspäivä). Vakinaisiin palvelussuhteisiin luetaan myös ne viranhaltijat ja työsopimussuhteiset, jotka ovat virkavapaalla tai muulla vapaalla omasta tehtävästään ja hoitavat määräaikaisesti muuta tehtävää Raahen kaupungilla. Henkilöstömäärissä eivät ole mukana poliittiset luottamushenkilöt eivätkä palkki- onsaajat, koska he eivät ole palvelussuhteessa Raahen kaupunkiin.

### 2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Raahen kaupungin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2025 oli 1 121 henkilöä (vuonna 2024 henkilöstömäärä 1 096 hlöä).

Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 63 henkilöllä ja oli yhteensä 898 henkilöä vuoden lopussa. Määräaikaisen henkilöstön määrä puolestaan väheni 42 henkilöllä, joten määräaikaisia oli yhteensä 222 henkilöä. Miesten osuus henkilöstöstä oli 19,5 % ja naisten 80,5 % (vuonna 2024 miehet 20,3 % ja naiset 79,7 %).

Tilastokeskuksen mukaan Raahen asukasluku vuonna 2025 oli 23 376 asukasta (23 589 asukasta vuonna 2024). Kaupungin koko henkilöstön määrä tuhatta asukasta kohden oli 48 henkilöä (46 hlöä vuonna 2024) ja vakinaisen henkilöstön määrä 3,8 henkilöä (3,5 hlöä vuonna 2024).

Henkilöstömäärä 31.12.2025	2024	2025	Muutos
Vakinaiset	835	898	63
Määräaikaiset	261	222	- 39
Työllistetyt	10	1	- 9
<b>Yhteensä</b>	<b>1 096</b>	<b>1 121</b>	<b>15</b>

Henkilöstömäärä /koko- ja osa-aikainen 31.12.2025	2024	2025	Muutos
Kokoaikainen	966	887	-79
Osa-aikainen. sivuvirka	130	234	104
<b>Yhteensä</b>	<b>1 096</b>	<b>1 121</b>	<b>25</b>

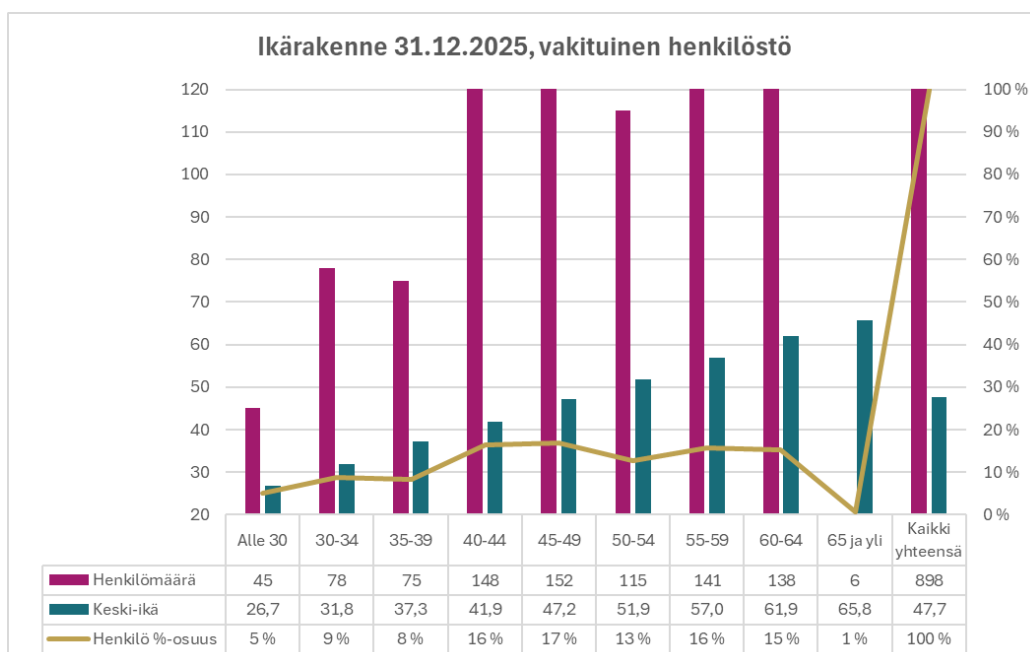
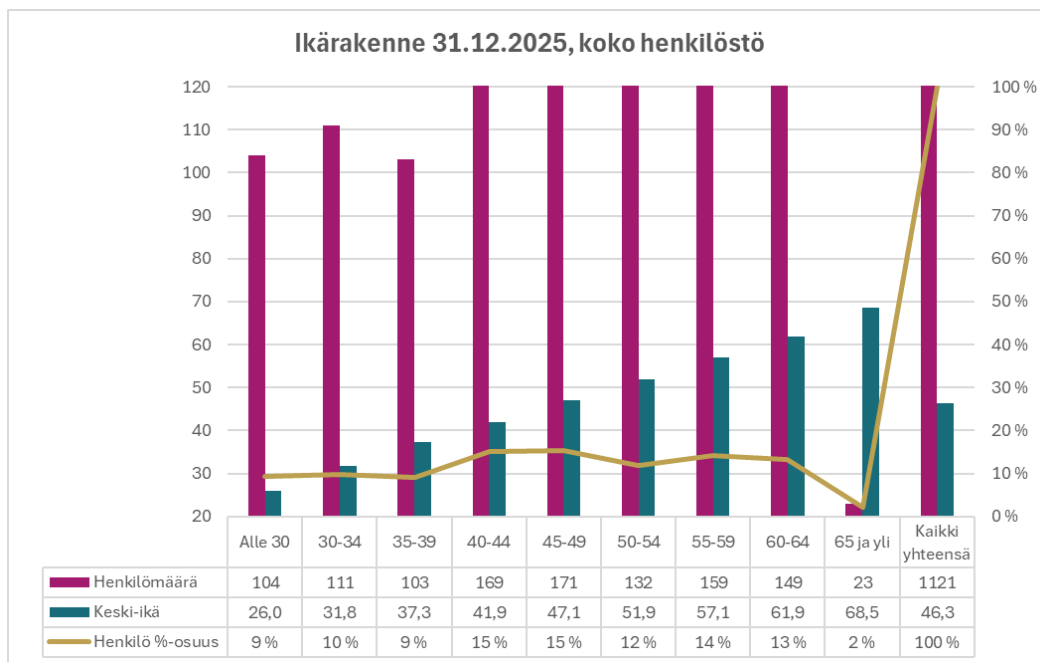
Henkilötyövuosien laskennassa on huomioitu vakinaisen henkilöstön palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet ja osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosi-työntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Henkilötyövuodet toimialoittain, vakinainen henkilöstö 2025	2024	2025	Muutos
Kaupunginhallitus	30	29	-1
Kehittämislautakunta	19	23	4
Tulevaisuuslautakunta	527	506	-21
Rakennetun ympäristön ltk	217	171	-46
Työllisyyslautakunta		47	47
<b>Yhteensä</b>	<b>793</b>	<b>776</b>	<b>-17</b>

## 2.2. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä on noin 46 vuotta, ja henkilöstörakenteessa näkyy selvä ero työsuhteen mukaan: määräaikaiset ovat keskimäärin vakituista henkilöstöä nuorempia.

Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta (46,9 vuotta vuonna 2024). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta (48,3 vuotta vuonna 2024). Määräaikaisten keski-ikä oli 40,9 vuotta (42,2 vuotta vuonna 2024).



### 2.3. Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus

Raahen kaupungin rekrytointiohjeen mukaan kaikki julkisesti avoimet virat ja toimet julkaistaan haettaviksi Kuntarekry.fi-palvelussa. Sisäisesti haettavat virat ja toimet ilmoitetaan pääsääntöisesti Kuntarekry.fi-palvelussa tai muulla rekrytointiohjeessa kuvatulla tavalla.

Vuonna 2025 päättyneen hakuajan rekrytointeja julkaistiin Kuntarekryssä yhteensä 188. Näissä oli avoinna yhteensä 467 paikkaa, ja hakemuksia jätettiin kaikkiaan 3 554. Avoimista rekrytoinneista 64 kohdistui vakinaisiin tehtäviin ja 324 määräaikaisiin tehtäviin. Määräaikaisiin sisältyi nuorten kesätyörekry, jossa oli 200 tehtävää.

Hakijamäärältään suurin yksittäinen rekrytointi oli nuorten kesätyörekry: siihen jätettiin 520 hakemusta ja haettavana oli yhteensä 200 kesätyöaseteliä ja kaupungin kesätyöpaikkaa. Nykyisellä mallilla kaupunki pystyy takaamaan nuorelle vähintään yhden kesätyöpaikan tai kesätyösetelin niiden kolmen vuoden aikana, jolloin nuori voi ikänsä puolesta osallistua kesärekrytointiin. Käytännössä moni nuori työllistyy kesärekrytoinnin kautta useammin kuin kerran joko kaupungin kesätyöpaikkoihin tai kesätyösetelillä yrityksiin.

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet raportoidaan lukumäärinä sekä tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden määrät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Henkilöstön vaihtuvuus	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	19	2,11
Päättyneet palvelussuhteet	32	3,56
- josta eläköitymisiä	18	2,00

### 2.4. Henkilöstöetuudet ja henkilöstön muistaminen

Henkilöstölle tarjottiin monipuolisesti mahdollisuuksia henkilöstöliikuntaan. Henkilöstö sai käydä maksuttomasti uimassa kerran viikossa Kuntokeidas Vesipekassa ja ostaa sieltä alennettuun hintaan sulkapallo- ja keilausvuoroja sekä kehonkoostumusmittauksia. Kuntokeidas Vesipekassa järjestettiin henkilöstölle myös ohjattua vesijumppaa. Urheilutalo Raahelassa järjestettiin henkilöstölle ohjattua henkilöstöliikuntaa sekä tarjottiin maksuttomia kuntosalivuoroja joka päivälle. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää tunti viikossa työaikaan viikkoliikuntaan. Henkilöstölle tarjottiin myös mahdollisuus tilata Edenredin liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetua käyttöönsä 50 %:n omavastuulla.

Henkilöstön työkoneilla ja -puhelimilla oli käytössä BREAK PRO-taukoliikuntasovellus.

Henkilöstö sai varata maksuttomasti käyttöönsä Kuntokeidas Vesipekassa olevaa Neurosonic -värähtelysohvaan Vesipekan aukioloaikojen puitteissa.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus hankkia työsuhdepolkupyörä Etufillari Oy:n kautta 14.11.2025 saakka, jolloin eduskunta hyväksyi lakiehdotuksen, jonka mukaan työsuhdepolkupyöräedun verovapaus poistui 22.4.2025 jälkeen hankituista polkupyöristä 1.1.2026 alkaen. Vuoden lopussa leasingsopimus työsuhdepolkupyörästä oli voimassa 141 henkilöllä. Osa leasingsopimuksista oli ehtinyt jo päättyä, ja muutama pyörän lunastanut henkilö oli tehnyt jo uuden leasingsopimuksen.

Kaupungin henkilöstöllä, luottamushenkilöillä sekä kaupungilta eläkkeelle jääneillä oli mahdollisuus vuokrata Rokualla ja Vuokatissa sijaitsevia lomaosakkeita käyttöönsä. Vuonna 2025 Vuokatin lomaosakkeen käyttöaste oli 61,10 % (v.2024 62,47%) ja Rokuan lomaosakkeen 53,15% (v.2024 59,45%).

Edullinen työpaikkaruokailumahdollisuus järjestettiin viiteen eri toimipisteeseen: Ammattiopisto, Brain Center, Pattasten koulu, Raahen lukio ja Vihannin yhtenäiskoulu.

Henkilöstön omaehtoisia kieliepintoja tuettiin 10 euron kieliepintokorvauksella kerran kalenterivuodessa.

Henkilöstölle järjestettiin yhteinen kesäpäivätapahtuma elokuussa. Työyhteisöjen yhteisiä jouluruokailuja tuettiin 15€/hlö.

Henkilöstöpalvelut palkitsi joka kuukausi kuukauden työntekijän pienellä muistamisella. Henkilöstö sai esittää keskuudestaan työntekijää, työtiimiä tai työyhteisöä, jonka toivoi palkittavan kuukauden työntekijänä.

Työnantaja muisti pitkään palvelleita työntekijöitään Kuntaliiton myöntämällä kultaisilla ja hopeisilla ansiomerkeillä. Lisäksi työnantaja myönsi kolmen työpäivän mittaisen palkallisen 20-vuotisvapaan, viiden työpäivän mittaisen palkallisen 30-vuotisvapaan ja kymmenen työpäivän mittaisen 40-vuotisvapaan vakituisessa palvelussuhteessa pitkään palvelleille työntekijöille. Vapaiden yhteydessä oli myös mahdollisuus ilmaiseen kolmen/seitsemän vuorokauden oleskeluun Rokuan tai Vuokatin lomaosakkeessa. Lisäksi kaupungin palveluksessa ansioituneille työntekijöille anottiin ja myönnettiin Suomen Valkoisen Ruusun (SVR) ja Suomen Leijonan (SL) ritarikuntien itsenäisyyspäivän kunniamerkkejä, jotka myöntää Tasavallan Presidentti.

50- ja 60-vuotissyntymäpäivinä työnantaja muisti työntekijöitä lahjalla (100 €) ja onnittelukukilla (25 €). Työnantaja muisti myös eläkkeelle jääviä lahjalla (100 €) ja kukilla (25 €).

Raahen kaupungilta eläkkeelle jääneillä oli mahdollisuus saada kerran kalenterivuodessa kulttuurikorvaus 8,50 euroa, liikuntakorvaus 10 euroa ja kieliepintokorvaus 10 euroa.

## 2.5. Turvaa työntekijöille ja omaisille

Kevan jäsenyhteisö voi ottaa ryhmähenkivakuutusta vastaavan taloudellisen tuen Kevasta. Taloudellinen tuki on kertakorvaus, joka maksetaan kuntatyönantajan palveluksessa olleen työntekijän kuoltua, mikäli hänellä on ehdoissa mainittuja edunsaajia. Raahen kaupungilla on vuodesta 2003 alkaen ollut voimassa taloudellisen tuen sopimus Kevan kanssa.

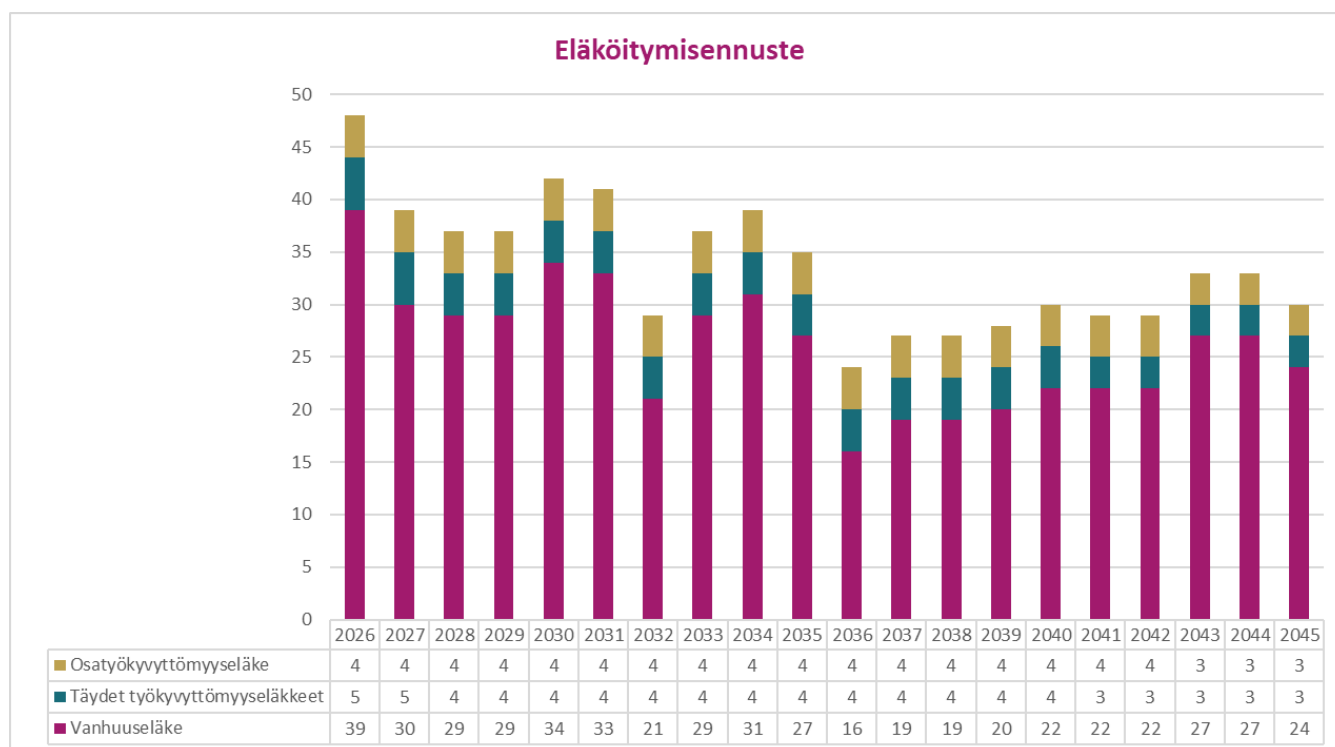
Taloudellisen tuen toteutuneet kustannukset jaetaan sen ottaneille jäsenyhteisöille palkkasummien suhteessa.

Taloudellisen tuen piiriin kuuluu työ- ja virkasuhteessa tehty työ. Taloudellisen tuen piiriin eivät kuulu omais- ja perhehoitajat, luottamushenkilöt tai toimeksiantosopimukset.

## 2.6. Eläköityminen

Kaikilla palkansaajilla on Suomessa työhön perustuva lakisääteinen työeläketurva. Raahen kaupungin henkilöstön eläketurvasta vastaa KEVA. Julkisten alojen eläkelain eli Juel:in piiriin kuuluvat virka- ja työsuhteiset henkilöt.

Eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden virka- ja työsuhteisteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



## 3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Raahen kaupungin henkilöstökoulutussuunnitelman mukaisesti toteutuneista koulutuksista on ollut mahdollista hakea Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti. Koulutuskorvauksen määrä on ollut 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevista palkkakustannuksista.

Koulutuskorvaus on perustunut lainsäädäntöön, jonka mukaisesti työnantajille on korvattu työajalla toteutettavaa, suunnitelmallista henkilöstökoulutusta. Koulutuskorvauksen tavoitteena on ollut parantaa työnantajien mahdollisuuksia järjestää ammatillista osaamista kehittävää koulutusta henkilöstölleen.

Lainsäädännön muutoksesta johtuen koulutuskorvaus on kuitenkin lakkautettu, ja vuosi 2025 on ollut viimeinen vuosi, jolta koulutuskorvausta on voinut hakea Työllisyysrahastolta.

Korvaukseen oikeuttavia koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2025 yhteensä 1581 päivää ja koulutuskorvausta saatiin 34 127,47 €.

### 3.1. Koulutus

Koulutus- ja osallistumismaksuihin oli talousarvioissa varattu koulutusmäärärahoja yhteensä 460 146 €. Koulutus- ja osallistumismaksuihin käytettiin 309 034 € (67,16 %). Koulutukseen käytetyt määrärahat eivät sisällä koulutuksesta mahdollisesti aiheutuneita päivärahoja, matkakorvauksia eivätkä palkkakustannuksia.

Koulutuksiin osallistui 762 henkilöä, mikä tekee keskimäärin 2,07 koulutuspäivää/henkilö (vakinaiset ja määräaikaiset). Koulutus- ja osallistumismaksut olivat keskimäärin 406 euroa/koulutuksiin osallistunut työntekijä. Koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden määrä on laskettu sekä Web-tallennuksessa että ESS-järjestelmässä anotuista koulutuspoissaoloista. Jos poissaoloa ei ole anottu ja hyväksytty, tietoa koulutukseen osallistumisesta ei ole.

### 3.2. Keskitetty koulutus

Vuoden 2025 talousarvioissa oli varattu keskitettyä koulutusmäärärahaa yhteensä 80 503 €, joista 20 300 € oli varattu organisaation toiminnan kehittämiseen. Koulutusmäärärahasta käytettiin yhteensä 32 908,87 €, käyttämättä jäi 47 594,61 €. Vuoden 2024 tapaan keskitetystä koulutusmäärärahasta oli varattuna esihenkilökoulutukseen 25 000 €, suunniteltu koulutus jäi toteutumatta vuodelta 2025.

Keskitetyt koulutusmäärärahat	2024	2025
Kehittämislautakunta	348,68	328,00
Esihenkilökoulutukset	25 815,00	7 647,21
Työyhteisökoulutukset	890,00	990,00
Tietojärjestelmäkoulutus		4 900,00
Henkilöstöjärjestöt	4 177,67	1 809,95
Työsuojelu	2 976,33	5 072,38
Keskushallinto	300,00	2 441,49
Rakennetun ympäristön lautakunta		2245,01
Tulevaisuuslautakunta	7 477,43	3500,83
Muut koulutukset	3 231,00	3495,00
Organisaation kehittäminen	44 646,02	479,00
<b>Yhteensä</b>	<b>89 862,13</b>	<b>32 908,87</b>

Keskitettyä koulutusmäärärahaa käytettiin mm. esihenkilökoulutuksiin, koko kaupungin yhteisiin työyhteisötaito- ja hyvinvointikoulutuksiin sekä toimialojen koulutuksiin. Koulutukset toteutettiin sekä lähi-, että etäkoulutuksina sähköisiä kokousjärjestelmiä hyödyntäen

## 4. Terveydellinen toimintakyky

Raahen kaupungin työterveyspalvelujen tuottajana on toiminut 1.9.2017 alkaen Pihlajalinna Oy.

Työterveyshuoltopalvelut pitävät sisällään työterveyshuoltolain mukaiset lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut (korvausluokka KL I) sekä yleislääkäritasoiset sairaanhoidon palvelut (korvausluokka KL II). Työterveysyhteistyön toimintasuunnitelmassa työterveyshuollon toiminnan kohdentuminen on määriteltävä jakautumaan ennaltaehkäisevään toimintaan KL I 60% ja sairaanhoidolliseen toimintaan KL II 40%. Vuoden 2025 osalta toteuma oli KL I 54,9% (v.2024 53%) ja KL II 45,1% (v.2024 47%).

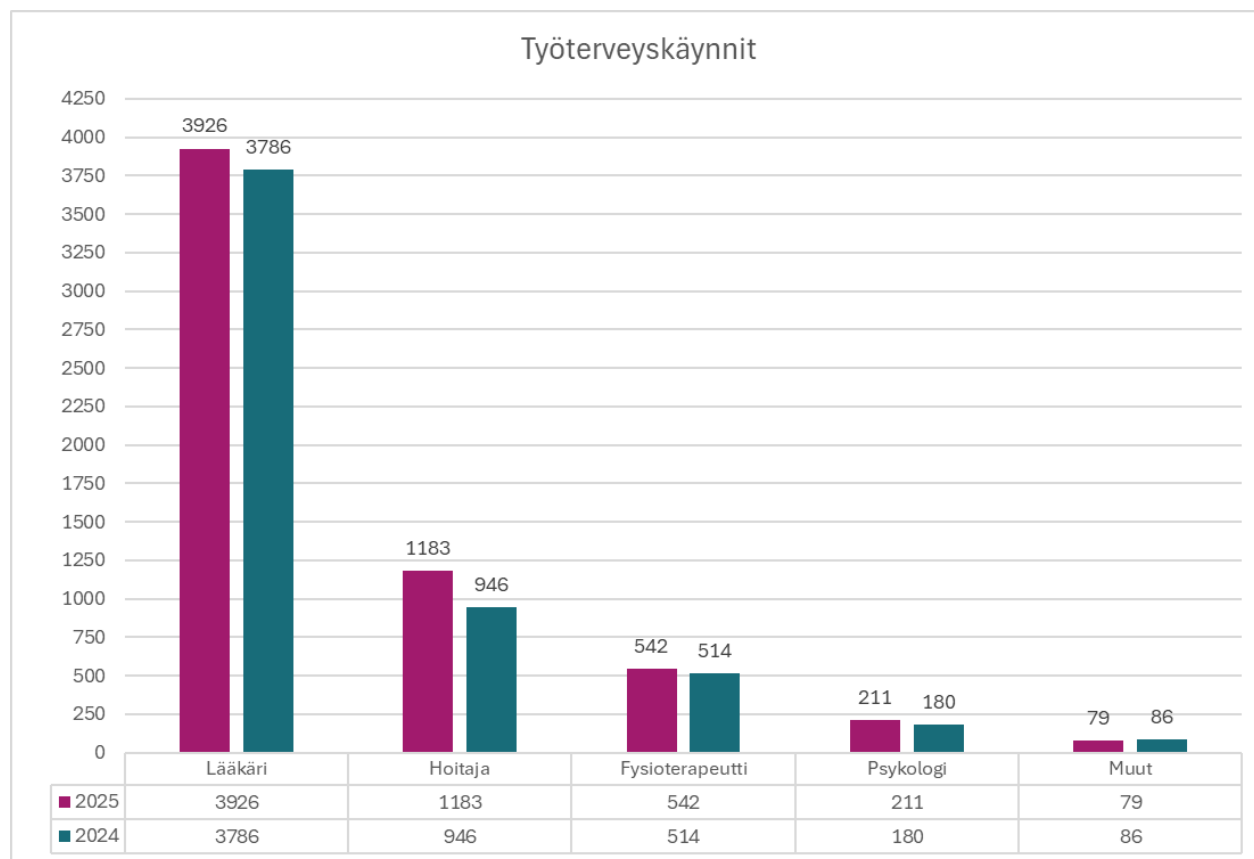
Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää myös etälääkäripalvelua sekä Mielen huoli-linjaa.

Työterveyshuollon painopistealueena on ennaltaehkäisevä toiminta, jonka tavoitteena on ennakoida työkyvyttömyysuhkaa ja parantaa työkykyisyyttä, edistää työssä jaksamista ja puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkykyä ja terveyttä heikentäviin tekijöihin. Keskeisiä tavoitteita työterveysyhteistyölle vuonna 2025 olivat tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveysongelmien ehkäisy, työyhteisöjen hyvinvoinnin tukeminen, sairauspoissaolojen seuranta ja vähentäminen sekä psykososiaalisen tuen tarjoaminen eri yksiköihin. Tukitoimia työyhteisöille, joissa on koettu väkivallan uhkatilanteita/aggressiivista käytöstä (opetus- ja varhaiskasvatus) jatkettiin edellisvuoden tapaan ja kehitimme erilaisia toimintatapoja.

Tavoitteiden toteutumista seurataan neljännesvuosittain ohjausryhmässä ja tarvittaessa on mahdollista tehdä muutoksia Raahen kaupungin ja Pihlajalinna Terveys Oy:n väliseen työterveys sopimukseen työterveyshuollon toimivuuden sekä kustannusten hallinnan takaamiseksi. Työterveyshuoltopalvelut ovat kaikkien Raahen kaupungilla virka- ja työsuhteessa olevien henkilöiden käytettävissä. Palkattomilla virka-/työvapailla olevat eivät kuulu yleislääkäritasoisien sairaanhoitopalvelun piiriin palkattoman vapaan aikana.

Raahen kaupungin henkilöstön keski-ikä on korkea ja tämä lisää osaltaan tuki- ja liikuntaelinoireiden esiintymistä ja riskiä erityisesti fyysisesti kuormittavassa työssä. Tuki- ja liikuntaelinvaijoja esiintyy myös nuoremmilla työntekijöillä ja staattista työtä tekevillä. Työfysioterapeutin ohjanta- ja ergonomiakäynnit on koettu työkykyä tukeviksi ja mm. sairastavuus tuki- ja liikuntaelinvaijoissa on edelleen laskenut. Lisäksi henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia tuettiin terveysliikunnanohjaajan antaman liikuntaneuvonnan sekä työterveyshuollon ja liikuntapalveluiden välisen liikuntaresepti-toimintamallin avulla.

Työterveyskäyntien kokonaismäärä oli kuluvalle kaudella 5941 (v.2024 5512) käyntiä.



#### 4.1. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset on tässä raportissa esitetty Pihlajalinnalta saatujen tietojen sekä Kelan korvaushakemuksen pohjalta.

Työnantaja voi saada Kelasta korvausta lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon sekä vapaaehtoisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon kustannuksista. Korvaus haetaan jälkikäteen tilikausittain.

Työterveyshuollon Kelakorvattavat kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta
- Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.
- Kelakorvattavien kustannusten lisäksi työterveyshuollosta aiheutuu ei-korvattavia (korvausluokka 0) kustannuksia. Näihin kustannuksiin sisältyvät esimerkiksi laajennetun työterveyssovimuksen mahdollistamat pientoimenpiteet sekä niiden yhteydessä toteutuneet hoitajakäynnit, influenssarokotukset, Mielen huoli-palvelu, moniammatilliset yhteistyöpalaverit sekä työpsykologin työnohjaukset.

Kela vahvistaa työterveyshuollon kustannusten laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Korvausluokille I ja II määritellään yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli KL I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan KL I mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli KL II kustannuksia voidaan huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä KL I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40% yhteisestä enimmäismäärästä.

Jos työnantaja on arvonlisäverovelvollinen, se voi vähentää arvonlisäverot verotuksessaan. Sen vuoksi Kela ei korvaa arvonlisäverojen osuutta. Lisäksi kuntatyönantaja saa verottajalta 5% laskennallisena palautuksena niiden palvelujen kustannuksista, jotka kunta on ostanut yksityiseltä terveydenhuollon palveluntuottajalta omalle henkilökunnalleen. Kuntatyönantajan tulee siis vähentää 5%:n palautusta vastaava määrä työterveyshuollon korvaushakemuksessa niistä kustannuksista, jotka ovat olleet verottajan ohjeen mukaan arvonlisäverottomia. 5% vähennystä ei tehdä KL I kustannuksiin lisättävistä ensiaputarvikkeiden ja ensiapukoulutusten verottomista kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä (veroton)	2024	2025	Muutos	Muutos. %
KL 0	45 253,64	61 385,07	16 131,43	35,64%
KL I	418 286,24	467 557,45	49 271,21	11,77%
KL II	376 501,25	384 580,07	8 078,82	2,14%
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>840 041,13</b>	<b>913 522,59</b>	<b>73 481,46</b>	<b>8,74%</b>

Raahen työllisyysalue työterveyskustannukset (veroton)	2025
KL 0	3 152,61
KL I	23 628,25
KL II	19 328,25
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>46 109,11</b>

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä (Kelakorvauksen ja 5 % laskennallisen palautuksen jälkeen)	2024	2025	Muutos	Muutos. %
KL 0	45 253,64	61 385,07	16 131,43	35,64 %
KL I	159 149,62	177 887,59	18 737,97	11,77 %
KL II	286 133,22	311 171,81	25 038,59	8,75 %
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>490 536,48</b>	<b>550 444,47</b>	<b>59 907,99</b>	<b>12,21 %</b>

Raahen työllisyysalue työterveyskustannukset (Kelakorvauksen ja 5 % laskennallisen palautuksen jälkeen)	2025
KL 0	3 152,61
KL I	9 039,61
KL II	15 638,89
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>27 8331,11</b>

Kelakorvauksen määrä yhteensä	2024	2025	Muutos	Muutos. %
KL I	238 724,43	266 831,39	28 106,96	11,77 %
KL II	71 542,97	54 179,26	- 17 363,71	-24,27 %
Korvauksen määrä yhteensä	310 267,41	321 010,65	10 743,24	3,46 %

Raahen työllisyysalue Kelakorvauksen määrä	2025
KL I	13 559,42
KL II	2 722,95
<b>Korvauksen määrä yhteensä</b>	<b>16 282,37</b>

Vertailtaessa edelliseen vuoteen Raahen kaupungin työterveyshuollon kustannuksia, joissa on huomioitu Kelakorvauksen sekä KL I ja KL II osalta 5 % palautusta vastaava määrä, voidaan todeta, että kustannukset ovat nousseet 59 907,99 eurolla (12,21 %) edelliseen vuoteen verrattuna.

Kustannusten nousussa tulee huomioida, että Raahen työllisyysalue on aloittanut toimintansa 1.1.2025. Raahen työllisyysalueeseen kuuluu Raahen lisäksi 10 kuntaa (Haapajärvi, Haapavesi, Kärämäki, Oulainen, Pyhäjoki, Pyhäjärvi, Pyhäntä, Reisjärvi, Siikajoki ja Siikalatva). Raahen työllisyysalueen kustannusten jaossa noudatetaan yhteistoimintasopimusta, jossa kustannukset jyvitetään jäsenkuntien kesken. Raahen kaupungin osuus Raahen työllisyysalueen v.2025 työterveyshuollon kustannuksista, joissa on huomioitu Kelakorvauksen sekä KL I ja KL II osalta 5% laskennallista palautusta vastaava määrä (27 831,11€), on hieman alle 40% (10 824,00€).

Kustannusten kasvua selittää mm. unipolygrafiatutkimusten sekä kiireettömien pientoimenpiteiden lisääntynyt määrä.

## 4.2. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot sisältävät myös osa-aikaisen sairausloman, määräaikaisen osa-aikaisen kuntoutustuen sekä kokoaikaisen kuntoutustuen.

Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2025 olivat yhteensä 15 399 kalenteripäivääpäivää, keskimäärin 15,0 päivää/ henkilö (2024: 13 896 pv, 13,9 pv/ hlö).

## 4.3. Työtaturmat ja työmatkataturmat

Vakuutusyhtiö Pohjolan tilastojen mukaan korvattujen työpaikkatapaturmien määrä vuonna 2025 oli 44 ja korvattujen työmatkatapaturmien määrä 8. Korvattujen vahinkojen lukumäärä oli yhteensä 52. Korvattujen työtaturmien määrä oli hieman noussut edellisestä vuodesta.

Korvatut vahingot sattumisvuosittain, kpl	2023	2024	2025
Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	37	32	44
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	8	10	8
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	0	0
<b>Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	<b>52</b>

Suurin osa työtaturmista oli sattunut varhaiskasvatukseen ja opetustoimien toimipaikoissa. Huomattavaa on, että nämä tapaturmat olivat sattuneet jonkinasteiset väkivaltatapahtuman seurauksena. Muita tapahtumia työtaturmissa olivat kaatuminen, kompastuminen tai törmäminen johonkin, äkillinen kuormittuminen tai terävän esineen aiheuttama vahingoittuminen. Yleisin vamman laatu oli ruhjevammat, nyrjähdykset ja venähdykset tai haavat ja pinnalliset vammat, ja vahingoittunut keho oli yleisimmin yläraajat.

Työmatkatapaturmat olivat tyypillisesti kaatumisia, liukastumisia tai kompastumisia, joiden seurauksena aiheutui ruhjevammoja ja haavoja tai pinnallisia vammoja. Vahingoittunut kehonosa oli yleisimmin pää, niska ja kaula tai koko keho ja useat sen alueet.

#### 4.4. Työkykyä ylläpitävä toiminta

Kuntoremonttikurssit:

Henkilöstölle järjestettiin kaksi 5 vrk mittaista kuntoremonttikurssia: toukokuussa Rovaniemellä (Santasport Lapin Urheiluopisto) ja marraskuussa Vuokatissa (Vuokatti Sport Resort Oy). Kuntoremonttikurssille osallistui Raahen kaupungin henkilöstön (27 osallistujaa) lisäksi Raahen Energia Oy:n henkilöstöä. Työnantaja maksoi palkan kuntoremonttikurssin ajalta ja ainoastaan matkakustannukset jäivät osallistujan itsensä maksettaviksi.

KIILA-kuntoutukset:

Raahen kaupunki haki yhteistyössä Coronarian ja Pihlajalinnan kanssa Kelalta KIILA-kuntoutuksen varhaiskasvatuksen työntekijöille ja tuki vakituisen henkilöstön osallistumisesta myös muihin Kelan järjestämiin KIILA-kuntoutuksiin maksamalla palkan kuntoutusajalta. Kelan järjestämiin KIILA-kuntoutuksiin oli mahdollisuus hakea matkakorvauksia Kelalta.

Liikunnallinen toiminta:

Raahen kaupungin henkilöstölle tarjottiin monipuolisia henkilöstöliikuntaetuja, kuten maksuton uintioikeus, maksuttomat kuntosalivuorot, ohjattu henkilöstö- ja vesijumppa, viikkoliikunta sekä BREAK PRO-taukoliikuntasovellus.

Edenred-etu:

Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tuettiin Edenred-edulla, jota henkilöstö pystyi käyttämään liikunta- ja kulttuuri- tai hierontapalveluihin. Edenred-edun kustannukset Raahen kaupungille olivat 36 585,60 €.

Lisäksi työyksiköt saivat käyttää työkykyä ja työhyvinvointia tukevaan toimintaan työaikaa 4 h vuodessa/henkilö sekä rahaa 20,00 €/henkilö yksiköiden omilta kustannuspaikoilta. Myös Työllisyysrahaston maksama koulutuskorvaus (26 441,21 €) ohjattiin käytettäväksi tyhy-toimintaan.

#### 4.5. Työhyvinvointikysely

Henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely maaliskuussa 2025. Kyselyn sekä raportoinnin toteutti Webropol Oy. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 69,2 % (v.2024 58 %). Työhyvinvointikyselyn perusteella toimipisteet laativat omat yksikkökohtaiset parantamissuunnitelmansa.

Kyselyn perusteella työhyvinvointi-indeksi oli edellisvuoden tapaan erinomaisella tasolla, ollen koko

henkilöstön osalta 4 (arviointiasteikolla 1–5). Työnantajan tekemiin työhyvinvoinnin panostuksiin oltiin tyytyväisiä. Vahvana alueena koettiin myös työnantajan tasa-arvoinen kohtelu iästä, sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta. Henkilöstöltä saadun palautteen perusteella esille nousseet kehityskohteet liittyivät lähinnä työtilanteeseen.

Työtilanteen koettiin saavan aikaan negatiivisesti vaikuttavaa stressiä. Myös työtahtiin ja työtilanteeseen vaikuttaminen koettiin haasteellisena.

Esille nousseisiin kehityskohteisiin tehdään jatkuvia kehitystoimia ja niitä pyritään aktiivisesti parantamaan.

## 5. Yhteistoiminta

Henkilöstön ja työnantajan väliseen yhteistoimintaan sovelletaan Raahen kaupungilla lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) ja kaupunginhallituksen 29.6.2020 § 187 hyväksymää Raahen kaupungin yhteistoimintaohjetta.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

### 5.1. Yhteistyötoimikunta

Edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimi yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanoon kuuluivat kuusi henkilöstöjärjestöjen edustajaa, kaksi työsuojeluvaltuutettua, kaupunginjohtaja, hallintojohtaja, henkilöstö-/työsuojelupäällikkö ja yksi kaupunginhallituksen nimeämä luottamushenkilö. Lisäksi kaupunginhallituksen puheenjohtajalla ja henkilöstöjaoston puheenjohtajalla oli läsnäolo- ja puheoikeus kokouksissa. Esittelijänä toimi henkilöstöpäällikkö.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana 10 kertaa käsittelemään yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvia asioita.

Raahen kaupungin yhteistoimintaohjeen mukaisesti yhteistyötoimikunnan tehtäviin kuuluvat:

- kehittää ja ohjata työnantajan ja henkilöstön välitöntä ja edustuksellista yhteistoimintaa
- käsitellä ennen päätöksentekoa koko henkilöstöä tai laajoja henkilöstöryhmiä koskevat asiat (johtosäännöt yms. ohjeet ja säännöt, koulutussuunnitelma, henkilöstön asemaan vaikuttavat periaatteelliset asiat, kaupungin toimintaa ja taloutta koskevat suunnitelmat)
- kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia
- osallistua kaupungin sisäisen viestinnän kehittämiseen
- seurata ja kehittää henkilöstön aloitetoimintaa
- kehittää kaupungin henkilöstön virkistystoimintaa ja henkilöstöetuuksia
- seurata tasa-arvon toteutumista
- seurata yhteistoimintatavoitteiden toteutumista

### 5.2. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Työsuojelu on lakisääteinen jokapäiväisen työnteon ja toiminnan osa, jonka tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä tukea työntekijöiden työkykyä. Työsuojelu on tavoitteellista ja järjestelmällisesti toteutettua toimintaa, jonka kehittämiseksi asetetut tavoitteet on kirjattu vuosittain vahvistettavaan työsuojelun toimintaohjelmaan.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatorakenne sovitaan paikallisesti. Raahen kaupungissa työsuojelun yhteistoimintaorganisaation muodostavat työsuojelupäällikkö (työnantajan edustaja) ja kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä varatyösuojeluvaltuutetut (henkilöstön edustajat), jotka edustavat myös toimihenkilöitä.

Työsuojelun yhteistoiminta-aelimenä toimi yhteistyötoimikunta.

Kiinteistöjen sisäilma-asiat ovat olleet jo vuosia yksi iso asiakokonaisuus työsuojelutyössä. Raahen kaupunki seuraa säännöllisesti kiinteistöjen kuntoa ja on reagoinut ilmenneisiin sisäilmaongelmiin tutkimuksin, korjaustoimenpitein sekä uudishankkein. Työsuojeluhenkilöstö on aktiivisesti mukana moniammatillisessa sisäilmaongelmien ratkaisutyössä.

Raahen kaupungin uhka- ja vaaratilanneilmoitukset tuotetaan OP Pohjolan riskienhallintapalvelun kautta. Pohjolan Vakuutusten verkkopalvelun kautta on vuoden 2025 aikana saapunut yhteensä 631 uhka- ja vaaratilanneilmoitusta (vuonna 2024 yhteensä 791 uhka- ja vaaratilanneilmoitusta), joista lähes kaikki koskevat aiempien vuosien kaltaisesti koulussa tai varhaiskasvatuksessa tapahtuneita tilanteita. Tehtyjen ilmoitusten määrä on kasvussa.

Työntekijöiden kokemukset tilanteiden haitallisuudesta vaihtelevat vakavasta lievään (vakava 180, kohtalainen 248, lievä 203). Ilmoitetuissa tilanteissa henkilöstö useimmiten suojelee muita lapsia tai uhkaavasti käyttäytyvää itseään tai ovat itse uhkaavan käytöksen kohteena. Tilanteissa ilmenee myös nuorten ja jopa alle kouluikäisten itsetuhoista käytöstä.

Väkivalta tai sen uhka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Asiaan on syytä kiinnittää huomiota edelleen jatkossa pyrkimyksenä vähentää uhka- ja vaaratilanteita Raahen kaupungin eri toimipisteissä.

Työsuojelun ja työterveyshuollon saumaton, toimiva yhteistyö on erittäin tärkeää työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävissä toimissa. Pitkäaikainen sopimuskumppanuus nykyisen toimijan on luonut edellytykset hyvälle yhteistoiminnalle, jota kehitetään yhdessä, luoden uusiakin toimintamalleja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

### 5.3. Neuvottelutoiminta

Henkilöstöasioiden neuvotteluryhmään kuuluu kuusi henkilöstöjärjestöjen edustajaa, neljä työnantajan edustajaa sekä neuvotteluryhmän sihteeri. Vuoden 2025 aikana henkilöstöasioiden neuvotteluryhmässä käsiteltiin ja neuvoteltiin muun muassa tasopalkkajärjestelmään liittyvistä asioista, määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamisesta, paikallisista järjestelyistä sekä paikallisista virka- ja työehtosopimuksista.

Yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut Raahen kaupungin työllisyyden hoidon henkilöstön siirtymisestä työllisyysalueelle aloitettiin vuonna 2024. Raahen työllisyysalue aloitti toimintansa 1.1.2025, jolloin työvoimapalveluiden järjestämistä vastuu, rahoitus ja henkilöstö ovat siirtyneet valtiolta kunnille.

Palkkatyöryhmä muodostuu perusrakenteeltaan henkilöstöasioiden neuvotteluryhmästä. Palkkatyöryhmään kutsutaan tarvittaessa asiantuntijajäseniä sen mukaan, minkä toimialan henkilöstön palkkausasioita kulloinkin käsitellään. Palkkatyöryhmän tehtävänä on kaupungin palkkausjärjestelmän kokonaisvaltainen ja tasapuolinen kehittäminen, henkilökohtaisten lisien maksuperusteiden kehittäminen, eri sopimusalojen palkkausten tarkastelu sekä mahdollisten palkkavääristymien ja epäkohtien tunnistaminen ja poistaminen.

Lisäksi palkkatyöryhmä käsittelee ja antaa lausuntoja toimialojen esittämiin palkantarkastusesityksiin. KVTESin TVA-järjestelmän tilalle käyttöönotetun tasopalkkajärjestelmän myötä palkkatyöryhmä vastaa myös tasopalkkausmallin kehittämisestä ja sen soveltamisen seuraamisesta. Palkkatyöryhmä laatii esityksiä palkkaukseen liittyvistä veto ja pitovoimatekijöistä.

## 6. Palkkaus- ja henkilöstökulut

Raahen kaupungin palveluksessa olevien viranhaltijoiden ja työsopimussuhteisten palkkaus määräytyy seuraavien sopimusalojen mukaan:

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE) 30.4.2025 asti

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten (2022–2025) voimassaoloaika on 1.5.2022-30.4.2025. Kaikille sopimusaloille on neuvoteltu uudet virka- ja työehtosopimukset (2025 - 2028), joiden voimassaoloaika on 1.5.2025 - 29.2.2028.

Raahen kaupungissa on käytössä useita arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä. KVTES:n ja OVTES:n osion G mukainen tasopalkkajärjestelmä on ollut käytössä 1.10.2025 alkaen. Lisäksi tehtävien vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä on käytössä OVTES:n (pl. osio G) ja TS:n sopimusaloilla sekä henkilökohtaisen suorituksen arviointiin KVTES:n, TS:n ja TTES:n sopimusalojen osalta.

### 6.1. Henkilöstökulut

Vuoden 2025 tuloslaskelman mukaan henkilöstökulut olivat noin 54,8 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut alittivat talousarvion arvioidut noin 3,4 miljoonalla eurolla henkilötyövuosien vähennyksestä johtuen.

Tilinpäätöksessä varsinaisiin henkilöstökuluihin lasketaan palkat, palkkiot, sosiaali-, eläke- ja tapaturmamaksut, eläkkeiden omavastuut/ Varhe -maksut ja ns. Raahen kaupungin vanhat eläkkeet (varausten lisäyksenä). Henkilöstökuluista vähennetään kaupungille maksetut sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset.

Henkilöstökustannuksiin lasketaan myös kustannukset, joita tilinpäätöksessä ei lasketa henkilöstökuluihin. Näitä kustannuksia ovat koulutus-, henkilökunnan virkistystoiminta-, muistamis- ja työterveyshuollon kustannukset. Koulutuskuluissa on mukana vain keskitetty koulutusmääräraha.

Henkilöstökustannukset/1000 €	2024	2025
Henkilöstökulut	52 013	54 999
Palkat ja palkkiot	42 491	74 108
Sosiaaliturvamaksut (sis. tapaturmavakuutusmaksut)	809	1 769
Eläkevakuutusmaksut	8 254	8 780
Koulutus/ keskitetty	89	33
Henkilökunnan virkistystoiminnan tukeminen	45	51
Henkilökunnan muistaminen	67	6
Raahen kaupungin kuntoutus	21	20
Kuntoutusrahat, sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset	649	583
Työllistämistuet	193	67
Muiden kuntien osuus kehittämiskeskuksen henkilöstömenoista	126	136

## 6.2. Eläkemenot

### Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille jäsenyhteisöille samansuuruisesta työansiopohjaisesta maksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyysmaksusta. Työntekijän eläkemaksu, jonka työnantaja pidättää palkanmaksun yhteydessä, sisältyy työansiopohjaiseen eläkemaksuun.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osatyökykyisille työntekijöille.

### Tasausmaksu

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua (Laki Kevasta 19 c §). Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksua eivät maksa muut Kevan jäsenyhteisöt (osakeyhtiöt, kuntayhtymät, säätiöt ja yhdistykset).

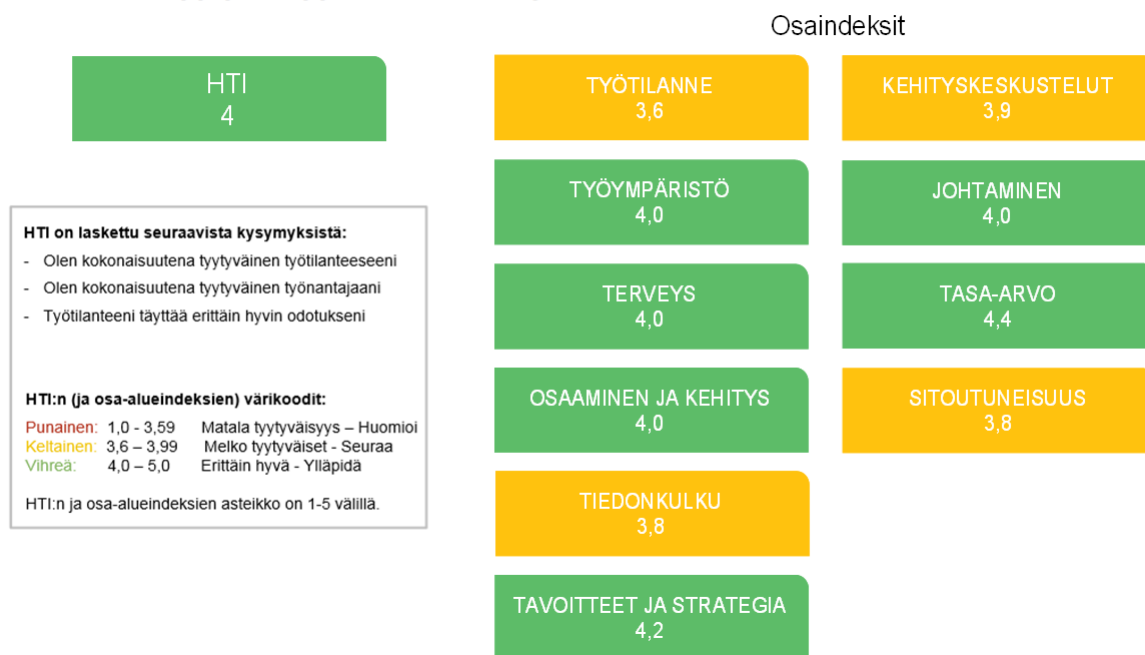
Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä. Kuntien saama osuus jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta. Kunnan verorahoituksella tarkoitetaan kunnan saamia kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia, jotka huomioidaan viimeiseksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisesti.

Kevalle maksetut KuEL maksut	Maksut ja palkkakustannukset/1000 euroa
Palkkaperusteinen maksu	6 863 (2024: 6 242)
Tasausmaksu	1 396 (2024: 1 435)

## 7. Johtopäätöksiä

Henkilöstön tyytyväisyys on säilynyt erinomaisella tasolla. Vuoden 2025 Työhyvinvointikyselyn perusteella HTI oli 4.0.

### Henkilöstötyytyväisyysindeksi HTI ja osa-alueet



Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli noin 46 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on noin 48 vuotta. Henkilöstöä eläköityy ennusteen mukaisesti kaupungin palveluksesta lähes 200 henkilöä vuoteen 2030 mennessä, joten ns. ”hiljaisen tiedon” siirtymiseen ja ennakoivaan rekrytointiin on kiinnitettävä huomiota.

Kaupungin taloustilanne vaatii tarkan pohdinnan jokaisen uuden rekrytoinnin osalta.

Kaupunki on panostanut ja panostaa jatkossakin henkilöstönsä kouluttamiseen. Vuonna 2024 pidettiin koulutuksia eri henkilöstöryhmille ja räätälöimme Raahen esihenkilöille suunnitellun esihenkilökoulutuksen, josta saimme erinomaisen palautteen osallistujilta. Tulemme edelleen kehittämään koulutusten laadullista osuvuutta ja määrärahojen tarkkaa käyttöä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on edennyt suunnitellusti, ja koulutustavoitteiden hyvä toteutuminen tukee palvelujen laatua ja saatavuutta. Perehdytyksen ja jatkuvan oppimisen käytäntöjen vahvistaminen luo hyvän perustan osaamisen ylläpitämiselle muuttuvassa toimintaympäristössä.

Henkilöstörakenteen uudistaminen ja rekrytoinnit ovat vastanneet toiminnan muutoksiin, ja henkilöstömäärän kehitys on pysynyt hallittuna. Samalla sairauspoissaolot ovat palautuneet lähelle tavoitetasoa, mikä kertoo työkyvyn kehittymisestä kokonaisuutena.

Keskeisenä kehittämiskohteena korostuu kuitenkin psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja mielenterveyssyistä johtuvien poissaolojen ehkäisy. Tämä edellyttää pitkäjänteistä panostusta esihenkilötyöhön, työhyvinvoinnin johtamiseen sekä työn sujuvuutta tukeviin rakenteisiin.

Kilpailu osaavasta työvoimasta edellyttää jatkossakin kilpailukykyistä ja oikeudenmukaista palkkausta sekä työnantajakuvan vahvistamista. On tärkeää kohdentaa käytettävissä olevat resurssit tehtäviin, joissa saatavuushaasteet ovat suurimmat.

Yhteistoiminnan avoimuus ja henkilöstön osallistaminen ovat kaupungin vahvuuksia, joita tulee edelleen ylläpitää ja kehittää. Näin varmistetaan sitoutunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä laadukkaat palvelut kuntalaisille myös tulevaisuudessa.

## 8. Henkilöstöraportin tunnuslukuja

Henkilöstöraportin tunnuslukuja	TP2023	2024	2025	Muutos	Muutos. %
Henkilöstömäärä		1 096	1 121	25	2,28 %
Vakinaisia		835	898	63	7,54 %
Määräaikaisia		261	222	-39	-14,97
Yli 50-vuotiaiden %-osuus vakinaisesta henkilöstöstä		45,15	44,54	-0,61	-1,35 %
Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivää / henkilö		13,9	15	1,1	7,91 %
Koulutus kalenteripäivää / henkilö		1,6	2,1	0,5	31,25 %
Koulutuskulut keskimäärin € / henkilö		440	406	-34	-7,73 %
Henkilöstökulut € / asukas		2 206	2 353	147	6,66 %
Henkilöstön määrä / 1000 asukasta		46	48	2	4,34 %
Vakinaisen henkilöstön määrä / 1000 asukasta		35	38	3	8,57 %
Asukasluku (ennakkotieto)		23 589	23 376	-213	-0,90 %

### Lähteet:

Henkilöstötietojärjestelmä Essi

Kevan tilastot

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Kuntarekry

Palkkausjärjestelmä Personec F

Pihlajalinna Raahe

Raahen kaupungin talousarvio 2025 ja tilinpäätös 2025

Vakuutusyhtiö Pohjola, tilastot

Tilastokeskus

Softwave Opiferus